

フォロアーシップの重要性

ーリーダーシップだけで乗り切れますか？ー

まだまだ続くコロナ禍、原材料の高騰による利益圧迫、入荷の見通しが立たない商品仕入れ、相次ぐ災害、円安等々、先が見通しにくい経営環境です。そこで、今すべきことはどんな変化に対しても、スピーディで柔軟な対応ができる組織力の強化ではないでしょうか。そのためには、管理職のリーダーシップの強化がますます求められます。

ただ、各企業では、これまでもリーダーシップの強化に注力してきたでしょう。しかし、それだけで期待通りの成果は出ましたでしょうか。。組織はリーダーとメンバーで成り立っています。良いリーダーがいれば、メンバーが育つと同じように、良いメンバーに恵まれば、リーダーも力を発揮できるでしょう。つまり、この相関関係で組織の力が高まることもあれば、逆になることもあります。

そこで、厳しい経営環境でも業績を上げ続ける強い組織を作るためには、リーダーシップとメンバーのフォロアーシップ双方の強化が必要ではないでしょうか。しかし、ともするとリーダーシップの強化に注力しても、フォロアーシップには目を向けることが少ないのが現状ではないでしょうか。

また、フォロアーシップというと、単に“上司補佐”という受け身のイメージで捉えがちです。しかし、本来のフォロアーシップとは「メンバーがリーダーの責任を自分の責任とし、主体的にチームの勝利に貢献すること」です。真の主体性発揮がフォロアーシップと言えるのです。

その他にもフォロアーシップへの誤解があるため、その実行を阻害していることがあります。

1. 「そんなことしても、自分にあまりメリットないでしょ」
2. 「部門の業績は上司の責任。自分には責任ないよね、自分のことだけで精一杯」
3. 「自分なんか、まだ若いので上司の補佐ができるほどの力はないよ」
4. 「フォロアーシップって、上司へのゴマすりじゃないの？」
5. 「うちの上司は力があるし、そんなフォローする必要ないでしょ」
6. 「以前、不満があって提案したことあるけど却下されちゃったし、どうせ言っても無駄でしょ」
7. 「上司の言うことに納得できないこともあるし、あまりチーム全体のことに関わらない方がいいんじゃないの」
8. 「うちの上司は欠点が多い、まずそれを直して欲しい」

等々

このような誤解を解消し、メンバーがフォロアーシップを発揮すれば、さらに貴社の組織力は強化できるのです。弊社の「フォロアーシップ強化研修」では、このような誤解を払拭し、その意義（チームにとって、自分にとって）を腑に落としていただきます。その上でチーム全体の業績に直結する行動を強化することが可能です。

参加対象は、全てのメンバーですが、リーダーの推薦によることも考えられます。リーダーが組織力強化のキーマンとして選んだメンバーであれば、研修後の効果がさらに期待されます。このようにメンバー選出方法もご相談の上でご提案することも可能です。

興味・関心のある方は下記からお問い合わせ下さい。

> お問い合わせはこちら

